

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

In artikel 1 is een beperkt aantal begrippen opgenomen, omdat de wet voldoende duidelijk is over gehanteerde termen en begrippen. Een uitgebreide begrippenlijst is derhalve overbodig.

Artikel 2

In dit artikel wordt onderscheid gemaakt in de opdracht van het college aan een uitvoeringsorganisatie om tot inschakeling te komen van een ingezetene met SW-indicatie en het verzoek van een SW-geïndiceerde zelf. Dit onderscheid is gemaakt om de subsidieverlening aan werkgevers via deze twee kanalen in één verordening te realiseren. Daar waar in artikel 2 lid 2 staat dat er sprake is van “recht op”, betekent het dat de realisatie van de werkplek ook passend moet zijn binnen de taakstelling en de plaatsingsruimte.

Artikel 3

Het college zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de inpassing in de arbeid van betrokkene, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek adequaat door de werkgever wordt verzorgd (artikel 7, eerste lid, Wsw). In verband hiermee kan een gemeente eisen stellen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. In artikel 7, tiende lid, Wsw dient de gemeenteraad in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

Het ligt voor de hand dat de gemeente bij het stellen van eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties in het kader van begeleid werken met een PGB zoveel mogelijk probeert aan te sluiten bij de wijze waarop zij op dit moment begeleid werken organiseert.

Als het gaat om voorwaarden waaraan werkgevers moeten voldoen, is vooral gedacht aan:

- inschrijving van zijn onderneming bij de Kamer van Koophandel (een dergelijke bepaling kan overigens niet worden opgenomen voor overheidsorganisaties of daaraan gelieerde instellingen, omdat die niet bij de KvK zijn of kunnen worden ingeschreven);
- de duur van het dienstverband;
- de aangeboden arbeidsplaats is passend in het licht van de indicatiestelling door het CWI en de mogelijkheden en beperkingen van de Wsw-geïndiceerde.

Voor wat betreft de duur van het, minimale, dienstverband is van belang dat het rijk de bonus voor begeleid werken pas uitkeert als er sprake is van een dienstverband van zes maanden. Dat is een reden om een minimale duur van het dienstverband in de verordening op te nemen.

Wat betreft de voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen is gedacht aan:

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel (mits de betreffende organisatie inschrijvingsplichtig is);
- beschikking over voldoende opgeleide deskundigen die de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek adequaat kunnen verzorgen;
- aantoonbare kennis en ervaring met begeleiding van Wsw-geïndiceerden op een werkplek.

Artikel 4

De hoogte van het subsidiebedrag aan de werkgever moet duidelijk en helder beschreven zijn.

De werkgever moet ervan op aan kunnen dat de werknemer niet alleen presteert naar vermogen, welke onderdelen van de functie hij goed uit kan voeren maar óók waarvóór de werkgever moet betalen.

De werknemer, van zijn kant, moet van het begin af helder hebben wat hij kan, niet kan en nog te ontwikkelen is.

Om dat goed te kunnen meten wordt door het college een valide en betrouwbaar instrument ingezet.

In eerste instantie wordt aangesloten bij de huidige uitvoeringspraktijk voor Begeleid Werken. Daarbij speelt de arbeidscategorie een rol en de omvang van het dienstverband in relatie tot een 32-urige werkweek. Als berekeningsgrondslag voor de periodieke subsidie is uitgegaan van 75% van het wettelijk minimumloon. Op basis van deze gegevens is de periodieke subsidie vast te stellen. Deze is niet onderhandelbaar.

Het college heeft de mogelijkheid om loonwaardemetingen in te zetten. Dat zal moeten gebeuren door deskundigen. Als daartoe besloten wordt, dan is de wat ingewikkelde formulering in artikel vier lid 6 het gevolg. Die formulering heeft slechts één doel. Dat is de hoogte van de vergoeding aan de werkgever te relateren aan, enerzijds het arbeidsdefect dat optreedt als resultante van de vaardigheden van de werknemer en de vraag om vaardigheden van de werkgever en anderzijds het CAO-inkomen behorend bij de te vervullen functie. In deze constructie wordt nadrukkelijk de relatie gelegd met regulier werk. De vermenigvuldiging van die twee componenten levert de periodieke subsidie op. Daarmee wordt het doel van de subsidie niet alleen duidelijk – voor dat deel waarvoor een prestatie wordt geleverd wordt betaald – maar kan de werknemer óók meer aangesproken worden op zijn prestatie.

Artikel 5

De productiviteit van een SW-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werkenplek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. Omdat er ook mogelijk sprake is van een ontwikkelingstraject is een wijziging mogelijk voorspelbaar. Om die reden wordt al een frequentie voorgesteld. Zowel werkgever als werknemer kunnen een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien als zij menen dat daartoe tussentijds een reden voor bestaat. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleden.

Ook ambtshalve kan het college, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijdse) aanpassing van de periodieke subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van deze subsidie doen. Dit zal zich overigens alleen in uitzonderlijke gevallen voordoen, bijvoorbeeld als er sprake is van kennelijke onredelijkheid bij handhaving van een bestaande situatie.

Wijzigingen kunnen een verhoging, maar ook een verlaging van de loonwaarde betekenen. Beide situaties leiden tot een aanpassing van het subsidiebedrag.

Artikel 6

Om te kunnen beoordelen welke begeleiding nodig is, zal een ontwikkelingsplan ingediend moeten worden. Op basis daarvan kan beoordeeld worden of de begeleiding past bij de mogelijkheden van de SW-geïndiceerde.

Resultaat van een loonwaardeonderzoek is onder andere een ontwikkelingsplan. Dat ontwikkelingsplan geeft aan welke ondersteuning nodig is. Dat kan vertaald worden in de omvang van het aantal benodigde begeleidingsuren.

In de verordening is voor de maximale hoeveelheid begeleidingsuren een relatie gelegd met het aantal uren van het dienstverband.

De benodigde begeleiding en samenhangende kosten worden vastgelegd in een contract. In dat contract wordt ook geregeld welke consequenties er verbonden zijn aan een herziening van de loonwaarde en een daarmee samenhangend ontwikkelingsplan.

Reëel is het om de kosten te vergoeden die gemaakt worden om een werkplek te verkrijgen. Daar is een maximum aan verbonden. Omdat het eenmalige kosten zijn is als basis de Rijkssubsidie gekozen en de systematiek die gebruikt wordt in artikel 7 om de maximale vergoeding voor werkplekaanpassingen te bepalen.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder het college aan de werkgever een vergoeding (subsidie) verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht (artikel 7, tiende lid, Wsw). Dit artikel vormt de uitwerking van deze verplichting.

Het eerste lid bepaalt dat een eenmalige vergoeding kan worden verstrekt. Het is duidelijk dat een deskundigenrapport nodig is om vast te stellen of er sprake is van persoonsgerelateerde aanpassingen en welke aanpassingen dat moeten zijn.

Het derde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-geïndiceerde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan. In het vierde lid wordt een maximum gesteld aan de hoogte van de vergoeding. De gedachte hierachter is dat als de kosten boven dit bedrag uitgaan de aangeboden arbeidsplaats als niet passend moet worden beschouwd. In de praktijk zullen hierbij van geval tot geval kosten en baten tegen elkaar moeten worden afgewogen.

Worden de kosten gelet op het voorgaande te hoog dan wordt de arbeidsplaats als niet passend beschouwd.

Het vijfde lid bepaalt dat het college de wijze van uitbetaling van de vergoeding regelt. Daarbij kan worden gedacht aan de termijnen van betaling.

Artikel 8

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b, Wsw bepaalt dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting. In dit artikel wordt bepaald dat het college elk jaar de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een PGB vaststelt. De gemeente zal zelf moeten bepalen welke uitvoeringskosten het toekennen van een PGB aan een Wsw-geïndiceerde voor de gemeente met zich meebrengt. De wet geeft niet aan wat precies onder uitvoeringskosten moet worden verstaan. Het moet in ieder geval gaan om kosten die rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden zijn (artikel 7, tweede lid, onderdeel b, Wsw). Daarbij kan worden gedacht aan kosten in verband met de volgende activiteiten:

- het beoordelen van aanvragen voor een PGB;
- de administratieve handelingen in verband met het verstrekken van subsidies en vergoedingen in het kader van het PGB;
- het monitoren van het begeleid werken met een PGB;
- het tussentijds bepalen van loonwaarde;
- het voeren van (tussentijdse) gesprekken met begeleidingsorganisatie en werkgever.

De uitvoeringskosten worden afgetrokken van het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mate van arbeidshandicap. Het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per Wsw-geïndiceerde levert vervolgens het bedrag op dat de gemeente in beginsel beschikbaar heeft voor een PGB.

Voor het jaar 2008 is het formeel nog niet mogelijk om het budget voor uitvoeringskosten voor 31 december vast te stellen. De verordening is immers nog niet van kracht. Op grond van de wet moet zij in werking treden binnen zes maanden nadat de wet in werking is getreden. De verordening moet dus uiterlijk voor 1 juli 2008 zijn vastgesteld.

Gemeenten moeten voor die tijd het budget aan uitvoeringskosten vaststellen voor de tweede helft van 2008.

Artikel 9

De Wsw-geïndiceerde zal het PGB moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een PGB leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen.

Op basis van de aanvraag beslist het college vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 10

Om te voorkomen dat door cumulatie van de verschillende kosten er meer uitgekeerd moet worden dan aan Rijkssubsidie beschikbaar is, is dit artikel opgenomen. Daarbij is rekening gehouden met mogelijke voorliggende voorzieningen.

Artikel 11

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 12

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 13

Om een ingewikkelde administratie met voorschotverlening en afrekening te voorkomen is opgenomen dat per maand de loonstrook van de betrokken medewerker ingeleverd wordt. Die loonstroken zijn bepalend voor het uitbetalen van de subsidie. In de praktijk is gebleken dat werkgevers zo'n periode kunnen overbruggen. Vaststelling en uitbetaling van de subsidie dient dan wel op korte termijn (twee weken) plaats te vinden. Door deze handelswijze hoeft geen jaarlijkse vaststelling verricht te worden.

Artikel 14 Verplichtingen van de werkgever

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15 Slotbepalingen.

De procedures bij bezwaar inzake beslissingen op subsidies is hier opgenomen. Een bezwaar tegen een vergoeding valt niet onder de Awb, maar zal privaatrechtelijk afgehandeld moeten worden, omdat de dienstverlening door de begeleidingsorganisatie vastgelegd is in een contract.

De verordening moet binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet zijn vastgesteld.